

## Relevamiento de Ocupaciones ONSC

### Informe AFGAP

El pasado año, AFGAP fue convocado por la Jerarquía, con quien compartió una exposición de la ONSC sobre el relevamiento de ocupaciones, para elaborar el nuevo sistema de carrera administrativa.

La patronal se comprometió a hacer partícipe al sindicato de las instancias de definición de ocupaciones a relevar con autoridades de cada unidad ejecutora.

Sin embargo, AFGAP debió reivindicar esa participación, no estando presente en la definición de las ocupaciones de las unidades ejecutoras 001, 004 y 005 cuyas entrevistas se llevaron a cabo en los meses de noviembre y diciembre de 2020. AFGAP recién es citada el 5 de enero para la definición del relevamiento de la Dirección General Forestal y así lo hizo en las convocadas para el resto de las unidades ejecutoras. Sin embargo, es de aquilatar que no en todas ellas se culminó la reunión con la definición del listado de las ocupaciones.

Además, desde 2013 que por decreto se definió la estructura administrativa del MGAP, no existe un organigrama actualizado del que partir para el análisis de la selección y fuera utilizado para la instrumentación de estos encuentros.

Luego del **relevamiento de ocupaciones** realizado por la ONSC, la Administración compartió con AFGAP una planilla Excell conteniendo las relevadas.

Para el sindicato, se **dificultó analizar dicha información** porque hay ocupaciones llevadas a cabo por una Unidad Ejecutora que en la planilla aparecen realizadas por otra como de 16 ocupaciones de la UE 003(DGRN) que surgen como de la UE 002 (DINARA).

Además, nos consta que existen **ocupaciones que no fueron relevadas** dado que los funcionarios encargados de ellas se jubilaron, se encuentran exonerados de asistencia por la Pandemia o en ejercicio de licencia por enfermedad.

En otros casos, **no surge el nombre de la ocupación** sugerido por el MGAP (41 casos de 175) y en los que aparece, hay **diversidad de criterios** para su elección: “Ingeniero Agrónomo”; “Investigación”, “Registro”, “Gestión”, “Fiscalización”, “Especialista en riesgos microbiológicos”, “Área Económica”, “Oficios- Electricista”, etc.

En algún caso, al desconocerse por el jerarca la estructura administrativa de su respectiva unidad ejecutora, su **selección de ocupaciones resulta incierta**. Como consecuencia y por tal motivo, en la reunión mantenida de las Unidades Ejecutoras 003 y 009 con AFGAP, no se definieron los listados de ocupaciones a relevar.

En varias unidades ejecutoras se detectó un sesgo a relevar ocupaciones que se desempeñan en Montevideo no teniendo en cuenta las **especificaciones** que implica su cumplimiento en **otros territorios del país**.

En el caso de las entrevistas mantenidas con personal contratado, la encuesta **no discriminó** si se relevaban las **tareas del proyecto** o las cumplidas para el **funcionamiento del MGAP**.

No se relevaron las ocupaciones en cumplimiento de cometidos del MGAP de la **representación ejercida de la ROU en organismos internacionales** como con los países limítrofes tales como las Áreas de Control Integrado y las Comisiones Binacionales.

Varios trabajadores entrevistados por ONSC encontraron **dificultades para brindar la información** de las tareas que implica su ocupación porque los entrevistadores de ONSC:

## Relevamiento de Ocupaciones ONSC

### Informe AFGAP

- a) No tenían suficiente información de contexto ya que no conocían los cometidos del MGAP ni de la Unidad Ejecutora en que se desarrollaba esa ocupación, por lo que los entrevistados debieron explicarlo para que su respuesta fuera comprendida.
- b) En varios casos no quedaba claro si se les preguntaba por las tareas de su unidad organizativa –división o departamento- o por su ocupación específica; incluso preguntándose a los entrevistadores, no recibieron una respuesta única ya que se entrevistó por tareas de toda la unidad organizativa, a una única persona.
- c) Se entrevistaron a personas que cumplen tareas de encargatura y/o de más de una ocupación no solo para su unidad ejecutora sino, también, para otras: son referentes de otros trabajadores, de empleados de limpieza tercerizados, comunicación, gestión de nocturnidad, etc. Pero no se entrevistó a quienes ejercen las ocupaciones específicas de la repartición respectiva.

Hubo **diferentes criterios para relevar ocupaciones** vinculadas a registros y sistemas de información del MGAP. En algunas UE como en la 003 (DGRN), sí se entrevistó a quienes ejercen las ocupaciones de soporte vinculadas a ellos y en otras se dijo explícitamente por Sebastián Parrilla de ONSC, que no se entrevistarían.

En este punto expresamos nuestra preocupación porque el MGAP maneja una gran cantidad de Registros de Datos donde no sólo trabajan funcionarios informáticos, sino también aquellos con la experticia para establecer sus requerimientos, así como para gestionarlos y actualizar su información, imprescindible para el trabajo del Estado como el de la expedición de certificaciones sanitarias, de exportación, de inocuidad, etc. Nos referimos a sistemas de información que no fueron relevados en las entrevistas, como el Sistema Nacional de Información Ganadera (SNIG), el Sistema de Información de Sanidad Animal (SISA), el Sistema de Acreditación de Veterinarios de Libre Ejercicio (SINAVELLE); la información de Muestras para DILAVE (ILLABS), el Sistema de Gestión de Bosques de la Dirección General Forestal, el Geoportal forestal, etc.

Desde más de una unidad ejecutora se advierte que para ocupaciones vinculadas a funciones de fiscalización sólo se entrevistó a profesionales cuando la gran mayoría del personal inspectivo no lo es.

En los laboratorios sólo se entrevistó a los profesionales que hacen los análisis y no al personal técnico que prepara las muestras, los cultivos, etc., ni de la limpieza de material de laboratorio, ni del mantenimiento del bioterio.

En la UE 003 (DGRN) se partió de una estructura organizativa que corresponde a una futura organización emergente de una consultoría privada que no fue sometida a la negociación colectiva e impacta en las relaciones laborales: significó la realización de capacitaciones fuera de la órbita de ENAP y modificó retribuciones.

Desde el punto de vista cualitativo de los recursos humanos, concluimos que el relevamiento llevado a cabo por la ONSC **no nos resulta completo ni seguro** para la modificación del sistema de la carrera administrativa ya que debió haberse instrumentado con el sindicato no solo desde la definición de cuáles ocupaciones relevar sino también de la redacción de la propia encuesta a la que fue sometido el funcionariado incluyendo análisis de la estructura organizativa desde los procesos que se desarrollan para el cumplimiento de los cometidos ministeriales.